



Brabants Verenigd
Openbaar Onderwijs

GMR Stichting Bravoo

Jaarverslag schooljaar 2021/2022



Voorwoord

Middels dit jaarverslag willen we onze achterban (de MR-en, medewerkers, ouders, leerlingen) en andere belanghebbenden zoals het College van Bestuur (CvB) en de Raad van Toezicht (RvT) inzicht geven in de activiteiten, advisering en besluitvorming binnen de GMR.

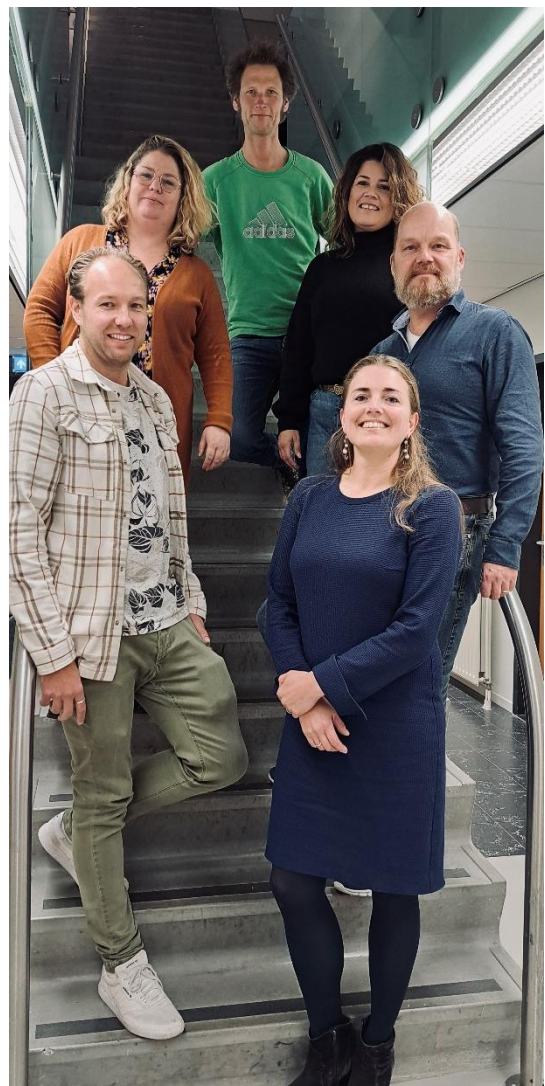
Het was weer een bewogen schooljaar waarbij corona nog steeds veel invloed had op onze scholen. We zagen enorm veel flexibiliteit en alles werd uit de kast gehaald om onderwijs te kunnen blijven geven, zij het op school, thuis of hybride. De beschikbaarheid van NPO gelden heeft geleid tot mooie initiatieven ter ondersteuning van leerlingen, waarbij in sommige gevallen ook medewerkers konden worden ontlast.

De GMR verwelkomde twee nieuwe leden voor de oudergeleding: Tessa Brust per september 2021 en Johan Ramstijn per april 2022. Onze vergaderingen hebben we gedeeltelijk gehouden via Teams en waar mogelijk op de scholen. Dit jaar waren dat Obs De Springplank en Obs Villa Vlinderhof (dependance). Van beide locaties hebben we een goede indruk kunnen krijgen.

Ook hebben we gereflecteerd op de invulling van onze rol, werkwijze, communicatie en mogelijke verbeteringen voor het schooljaar 2022-2023. Dit zal in meer detail geadresseerd worden in ons jaarplan voor schooljaar 2022-2023 maar verderop in dit jaarverslag willen wij alvast een aantal punten noemen.

Mochten er naar aanleiding van ons jaarverslag vragen of opmerkingen zijn, dan horen we dat graag. Ook voor andere vragen, opmerkingen of ideeën voor de GMR zijn we bereikbaar via gmr@stichtingbravoo.nl of persoonlijk via de contactgegevens zoals hierna uiteengezet.

Namens de GMR,
Eline van Gelder-Verhoeven
Voorzitter GMR



1.1 Samenstelling GMR

Namens medewerkers:			Lid GMR vanaf:	Einde termijn:
1	Saskia Struijlaart (secretaris tot 9/2022) s.struijlaart@stichtingbravoo.nl	Leerkracht Obs de Springplank	juli 2019	juli 2025
2	Kevin Janssen k.janssen@stichtingbravoo.nl	Leerkracht Obs Villa Vlinderhof	juli 2019	juli 2025
3	Saskia Jansen s.jansen@stichtingbravoo.nl	Directeur Obs Den Bussel	maart 2021	maart 2024 (herkiesbaar)
4	Vacature	nvt	nvt	nvt
Namens ouders/verzorgers:			Lid GMR vanaf:	Einde termijn:
1	Eline van Gelder (voorzitter) e.vangelder@stichtingbravoo.nl	Ouder Obs de Hoef-Hugo	februari 2020	februari 2023 (herkiesbaar)
3	Arjen Kroon a.kroon@stichtingbravoo.nl	Ouder Obs de Springplank	januari 2021	januari 2024 (herkiesbaar)
2	Tessa Brust t.brust@stichtingbravoo.nl	Ouder Obs Den Bussel	september 2021	september 2024 (herkiesbaar)
4	Johan Ramstijn j.ramstijn@stichtingbravoo.nl	Ouder Obs de Biezenkring	april 2022	april 2025 (herkiesbaar)

1.2 Toetreding nieuwe leden en vacature personeelsgeleding

Tessa Brust (twee kinderen Obs Den Bussel) en **Johan Ramstijn** (twee kinderen Obs de Biezenkring) zijn toegetreden tot de oudergeleding van de GMR. Aangezien er geen andere kandidaten waren, hebben er geen GMR verkiezingen plaatsgevonden. We zijn heel blij met deze versterking en de bijdragen en betrokkenheid van Tessa en Johan.

Bij de personeelsgeleding is er al geruime tijd een vacature. **Saskia Struijlaart** en **Kevin Janssen** zijn inmiddels gestart aan hun tweede termijn en in verband met de nog openstaande vacature bij de personeelsgeleding hebben er geen verkiezingen plaatsgevonden. We zullen de vacature tekst voor de GMR nogmaals onder de loep nemen en onder de aandacht brengen bij het CvB, de directeurs van de scholen en MR-en.

1.3 Secretaris / GMR ondersteuning

In overleg met het CvB en de medewerker P&O heeft de GMR het afgelopen schooljaar een vacature geplaatst voor een ambtelijk secretaris ter ondersteuning en verdere professionalisering van de GMR. Helaas hebben we slechts één reactie ontvangen op de vacature en heeft dit niet geleid tot een benoeming.

Voor het schooljaar 2022-2023 is in overleg met het CvB gezocht naar een andere oplossing. **Mechi de Veer** is bereid gevonden om – naast haar werkzaamheden voor het bestuurskantoor – de GMR te ondersteunen bij het notuleren van vergaderingen en het voorbereiden van de agenda. Op deze manier wordt een belangrijk deel van de werkzaamheden van de secretaris opgevangen zodat alle GMR leden zich meer kunnen bezig houden met de inhoudelijke thema's. Gedurende het schooljaar 2022-2023 zullen we dit gezamenlijk evalueren en kijken naar de taakverdeling en het functioneren van de GMR. We willen Saskia Struijlaart bedanken voor haar bijdrage, grote betrokkenheid en werkzaamheden als secretaris.

1.4 Formele advies- en instemmingsbesluiten

De GMR heeft de volgende formele advies- en instemmingsverzoeken ontvangen:

(i) Mobiliteitsbeleid ➡ positief advies personeelsgeleding GMR

Het nieuwe mobiliteitsbeleid is besproken met het CvB en de medewerker P&O op 28 september en 2 november 2021. In het nieuwe ontwikkelingsgerichte mobiliteitsbeleid wordt mobiliteit ook vanuit een positieve invalshoek benaderd wat wij een goede ontwikkeling vinden. Wij kijken dan ook uit naar de ervaringen van medewerkers en hopen dat die breed gedeeld worden binnen Stichting Bravo om elkaar te inspireren. De GMR heeft nog een aantal aanbevelingen aangedragen (zoals is te lezen in de notulen) en deze zijn meegenomen in een aangepaste versie. De criteria voor verplichte mobiliteit waren een aandachtspunt in het schooljaar 2019-2020 en deze zijn nu helder uitgewerkt. We hebben de MR-en de mogelijkheid gegeven om feedback te geven op het mobiliteitsbeleid vanwege het grote belang voor medewerkers. Op dit verzoek heeft de MR van Obs Villa Vlinderhof gereageerd en deze feedback is besproken met het CvB en de beleidsmedewerker P&O.

(ii) Begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2022-2025 ➡ positief advies GMR

De begroting 2022 en meerjarenbegroting zijn aan de orde gekomen op 2 november en 30 november 2021. Het proces heeft de GMR als zeer prettig ervaren. Door de betrokkenheid in een vroeg stadium en het bekijken van de concept documenten, hebben het CvB en de controller actief kunnen inspelen op onze vragen. Daardoor is het doornemen van de definitieve begroting efficiënt verlopen. Het is goed om te zien dat de scholen gedetailleerde plannen hebben gemaakt voor de inzet van de NPO middelen. De daling van het leerlingenaantal op meerdere scholen is wel een aandachtspunt dat ook voor de begroting en de toekomstige inzet van middelen een belangrijke rol speelt. We zien dat hier vanuit het bestuurskantoor en de scholen veel aandacht voor is en hopen dan ook op een positieve ontwikkeling in de komende periode.

(iii) Arbeidsmarkttoelage ➡ instemming verleend door personeelsgeleding GMR

Tijdens de GMR vergadering van 30 november 2021 is de arbeidsmarkttoelage besproken. Het CvB heeft aangegeven bij de uitvoering zo dicht mogelijk te blijven bij de intentie van de regeling (toekennen aan de scholen die als achterstandsschool zijn aangemerkt door de wetgever). Dit is ook in lijn met de adviezen vanuit de PO-raad. De (personeelsgeleding van de) GMR steunt deze visie en heeft ingestemd met de voorgestelde uitvoering van de regeling.

(iv) Waarderingsbeleid ➡ instemming verleend door personeelsgeleding GMR

Het voorgestelde nieuwe waarderingsbeleid is besproken tijdens GMR vergadering van 8 maart 2022. Het nieuwe beleid is helder geformuleerd en zal voor alle medewerkers eenvoudig toegankelijk zijn via de Teams omgeving voor medewerkers.

(v) Managementstatuut ➡ positief advies GMR

Het nieuwe managementstatuut is toegelicht door het CvB tijdens de GMR vergadering van 8 maart 2022. Het managementstatuut is aangepast om aan te sluiten bij de nieuwe statuten van de stichting.

(vi) Bestuursformatieplan ➡ instemming verleend door personeelsgeleding GMR

Het bestuursformatieplan 2022/2023 en de meerjarenformatie is besproken. Gezien de plotselinge sluiting van een school in de regio (onderdeel van andere stichting) zijn de opheffingsnormen per school binnen Stichting Bravo in detail besproken. Stichting Bravo heeft dit goed op orde en houdt

dit nauwlettend in de gaten. Er zijn momenteel geen Bravo scholen die zich in de risico-zone met betrekking tot opheffing bevinden. De verzuimnormen verschillen erg per school en het idee is dat baten/lasten op schoolniveau worden genomen. Het blijft voor de GMR een aandachtspunt hoe dit positief of negatief resultaat dan daadwerkelijk wordt toegekend aan de betreffende school omdat het niet mogelijk is om een school te korten door een negatief verzuim resultaat.

1.5 Een selectie van andere onderwerpen die aan bod zijn gekomen

Naast de formele advies- en instemmingsbesluiten, zijn er ook veel andere onderwerpen aan bod gekomen waar we hier een selectie van weergeven. Voor meer achtergrondinformatie verwijzen we naar de notulen.

(i) Ontwikkelteams naar aanleiding van het koersplan

In een sessie samen met de RvT zijn de resultaten van de vijf ontwikkelteams gepresenteerd en besproken. Elk ontwikkelteam is verantwoordelijk voor één van de vijf koersuitspraken uit het koersplan. Er zijn mooie resultaten geboekt. Er is besproken om het proces en de behaalde resultaten actief te delen met medewerkers zodat het meer gaat leven. Dit zal door het CvB worden meegenomen in een nieuwsbrief voor medewerkers.

(ii) Ontwikkelcampus

Om de ontwikkelcampus voor meer medewerkers toegankelijk te maken zullen de activiteiten op meer verschillende dagen in de week aangeboden gaan worden (ipv veelal op woensdagen). Ook is het belangrijk dat de ontwikkelcampus actief wordt meegenomen in ontwikkel/kwartaal gesprekken met medewerkers voor meer continuïteit in aanbod en deelname.

(iii) Vrijwillige ouderbijdrage

Er werd besproken om nogmaals bij directeuren onder de aandacht te brengen dat de vrijwillige ouderbijdrage ook echt vrijwillig is en dat dit ook als zodanig wordt gecommuniceerd met ouders.

(iv) Huisvesting Biezenkring

Een delegatie van de MR van Obs de Biezenkring heeft een deel van de GMR vergadering bijgewoond om de problematiek aangaande huisvesting en de gymzaal van de school te bespreken. Dit is ook nog door de MR van de Biezenkring met het CvB afzonderlijk besproken.

(v) Oudercommunicatie

Alle scholen zijn overgegaan op het oudercommunicatie portaal van Parro. Op één school is besloten Schoudercom te blijven gebruiken gezien de ruimere mogelijkheden van de app en de tevredenheid van ouders en medewerkers.

(vi) AVG en preventie verslag

We hebben de verslaglegging ontvangen van de Privacy Officer/Preventiemedewerker voor zaken die spelen op het gebied van de AVG en preventie.

(vii) VOG beleid

We hebben het VOG beleid besproken en met name een consistente toepassing binnen Stichting Bravo en de toepassing voor overblijfmeeuwerkers en stagiaires.

(viii) Personeelstekort, ziekte en langdurig verzuim

Er is gesproken over de risico-inventarisatie op stichting- en schoolniveau ten aanzien van (langdurig) verzuim. Stichting Bravo wil zich inzetten als goed werkgever en ervoor zorgen dat leerkrachten graag bij de stichting willen werken. Er wordt gekeken hoe eventueel met andere stichtingen kan worden samengewerkt om personeelstekort te voorkomen.

(ix) Groene schoolpleinen

Het belang van groene schoolpleinen is aan bod gekomen en onze indruk dat Stichting Bravo op dit gebied wat achter loopt bij maatschappelijke ontwikkelingen en ten opzichte van andere scholen in de gemeenten waar Stichting Bravo actief is. Een groen schoolplein kan meespelen in de keuze voor een basisschool en invloed hebben op de leerlingeninstroom. De afgelopen jaren zijn er subsidies geweest om schoolpleinen te vergroenen en inmiddels zijn meerdere scholen daar actief mee aan de slag zijn gegaan.



Een hele mooie ontwikkeling waar leerlingen niet alleen veel van zullen genieten maar die ook bijdraagt aan de aandacht voor duurzaamheid binnen Stichting Bravo!

(x) Inspiratiesessies nieuwe koersplan en management tweedaagse

Ter voorbereiding op het nieuwe koersplan zijn door het CvB met verschillende betrokkenen waaronder leerlingen, ouders, medewerkers, RvT en GMR inspiratiesessies gehouden waarbij het huidige koersplan is geëvalueerd en samen is gekeken naar maatschappelijke ontwikkelingen en de richting voor Stichting Bravo in de toekomst. We vinden het mooi om te zien dat verschillende belanghebbenden zijn betrokken en denken dat dit zal zorgen voor een breed draagvlak.

Na de inspiratiesessies is de GMR een deel van de management tweedaagse aanwezig geweest om mee te praten over de verdere uitwerking van het koersplan. Door middel van de LEGO Serious Play methode en letterlijk bouwen aan de toekomst van Stichting Bravo kwamen mooie inzichten naar voren. We hebben het proces als zeer prettig ervaren en kijken uit naar het nieuwe koersplan.

1.6 Overlegmomenten RvT

De GMR heeft twee vaste overlegmomenten per jaar met de RvT. Dit jaar hebben we verder kennis gemaakt met twee nieuwe leden van de RvT die zijn toegetreden per 1 januari 2022: **Barbara Baelemans** en **Marius Liebregts**. Aangezien zij beiden zijn benoemd op voordracht van de ouders van de scholen (via de GMR oudergeleding), is de GMR ook actief betrokken geweest bij het selectie- en benoemingsproces. Dit proces is in goed overleg en in samenwerking met de RvT doorlopen (aan het einde van schooljaar 2020/2021 maar noemen we hier nog even voor de volledigheid).

Onderwerpen die onder andere aan bod zijn gekomen in de gesprekken met de RvT zijn de ontwikkelteams en ontwikkelcampus en hoe dit leeft binnen de scholen. De ervaringen van leerkrachten en ouders na de intensieve corona periode en eventuele veranderingen op scholen. Ook de digitale vaardigheden van leerlingen en in welke mate hier vanuit school voldoende begeleiding voor is. Aandachtspunten vanuit het

koersplan werden besproken waarbij met name buiten leren/zijn, duurzaamheid en sociaal-emotionele ontwikkeling eruit springen voor de GMR. Ook het personeelstekort, ziekteverzuim en vervangingen werden besproken. Vanuit de scholen en Stichting Bravo wordt geprobeerd om zoveel mogelijk elkaar te helpen en medewerkers zijn daarin ook erg flexibel. Deze ontwikkelingen brengen in veel gevallen helaas wel een hoge werkdruk met zich mee.

1.7 Samenwerking en communicatie met de MR-en

In ons jaarplan hebben we de ambitie uitgesproken om de communicatie met de MR-en te verbeteren. Helaas is het nog niet gelukt om dit op structurele wijze te verbeteren. De GMR bleek niet van alle MR-en de juiste contact gegevens te hebben waardoor sommige MR-en onze notulen niet of maar gedeeltelijk ontvangen hebben. Inmiddels zijn de gegevens geactualiseerd en zullen onze notulen gedeeld worden vanuit het e-mail adres gmr@stichtingbravoo.nl. Dit is ook het juiste e-mail adres om de GMR te bereiken.

We merken dat verschillende MR-en ons weten te vinden bij vragen of zaken die spelen op de scholen en hopen dit op een laagdrempelige manier mogelijk te maken. Afgelopen jaar hebben we voor het mobiliteitsbeleid de MR-en benaderd voor feedback en daar hebben we beperkte reacties op gekregen. In de toekomst zoeken we graag meer de samenwerking op. Het is niet altijd mogelijk om bepaalde zorgen vanuit de MR-en weg te nemen. We proberen wel zoveel mogelijk de ruimte te geven om onderwerpen open te bespreken en waar mogelijk externe ondersteuning te zoeken. In het schooljaar 2022-2023 gaan we verder kijken naar het verbeteren van de communicatie en samenwerking met de MR-en. Uiteraard zullen we daar de MR-en ook actief bij betrekken en mochten daar al ideeën voor zijn dan zijn deze van harte welkom.

Door te vergaderen op de verschillende scholen proberen we als GMR de scholen beter te leren kennen wat ons ook helpt tijdens onze werkzaamheden. Afgelopen jaar hebben we vergaderd op Obs de Springplank en Obs Villa Vlinderhof (dependance) waar we van de personeelsgeleding van de GMR ook een rondleiding hebben gekregen. We willen graag alle scholen van Stichting Bravo beter leren kennen dus hopen in het schooljaar 2022/2023 ook andere scholen te bezoeken.

1.8 MR Academie en extern advies

De GMR heeft een abonnement bij de MR Academie waar we advies kunnen inwinnen, cursussen kunnen volgen en informatie kunnen vinden op het gebied van medezeggenschap. Afgelopen jaar hebben we de MR Academie om advies gevraagd met betrekking tot de verplichte installatie van schoolapps op privé telefoons van medewerkers.

Slot en vooruitblik

Met een voltallige oudergeleding en één vacature in de personeelsgeleding zijn we inmiddels begonnen aan het nieuwe schooljaar. Het afgelopen jaar is een start gemaakt met het nieuwe koersplan en de GMR kijkt uit naar de verdere uitwerking daarvan voor de komende jaren. We zullen daar ook in ons jaarplan voor 2022/2023 zoveel mogelijk bij aansluiten. We leveren graag een positief-kritische en pro-actieve bijdrage en gaan actief aan de slag om de samenwerking en communicatie met onze achterban (MR-en, medewerkers, leerlingen en ouders) te verbeteren. Ook kijken we uit naar een goede samenwerking met het CvB, de RvT en medewerkers van het bestuurskantoor.